



Sastamalan kaupunki

Henkilöstökertomus 2022

www.sastamala.fi

SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällysluettelo

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN	3
1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1. Henkilöstön määrä	4
2.2. Henkilötyövuodet.....	6
2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	7
2.4. Henkilöstön ikärakenne	7
2.5. Henkilöstön keski-ikä.....	8
2.6. Henkilöstön vaihtuvuus	8
2.7. Henkilöstö sopimusaloittain	9
2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet	9
2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	10
2.10. Konsernin henkilöstön määrä	10
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
3.1. Henkilöstömenot.....	10
4. POISSAOLOT.....	11
4.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	11
4.2. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä.....	12
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN	13
6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet	13
6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet	14
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	14
7.1. Yhteistyötoimikunta	14
7.2. Työsuojelutoimikunta.....	15
7.3. Työsuojelutarkastukset.....	15
7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta	15
8. TYÖHYVINVOINTI.....	16
8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen	16
8.2. Työterveyshuolto	17
8.3. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta	17

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan myös hyvinvointisuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista

Koronapandemia vaikutti kaupungin toimintaan ja henkilöstöön vielä alkuvuoden mutta tilanne normalisoitui syksyn aikana. Koronapandemian vaikutukset vaihtelivat suuresti toimialoittain ja työntekijäryhmittäin ja näkyivät henkilöstössä kuormituksena ja kohonneina sairauspoissaoloina.

Helmikuussa 2022 toteutettiin neljännen kerran koko henkilöstölle suunnattu korona-ajan työhyvinvointikysely. Kyselyllä haluttiin saada tietoa niin henkilökunnan jaksamisesta, myös niistä käytänteistä ja toimenpiteistä, joita henkilökunta odottaa työnantajan toteuttavan jaksamisensa tukemiseksi niin pandemia-aikana kuin sen jälkeen. Kysely tuotti arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä ja kyselyn tuloksia on hyödynnetty laajasti suunniteltaessa toimenpiteitä, koulutuksia sekä jaksamisen tukea.

Pirkanmaan hyvinvointialueen perustamiseen liittyvää valmistelua jatkettiin tiiviisti koko toimintavuosi. Hyvinvointialueelle kerättiin ja toimitettiin mm. henkilöstöön, talouteen, toimitiloihin ja sopimuksiin liittyviä tietoja. Sastamalan kaupungista Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyi sosiaali- ja terveystoimen (lukuun ottamatta ympäristöterveydenhuolto) työntekijät, opetustoimesta opiskeluhuollon kuraattorit ja psykologit sekä kuntouttavan työtoiminnan työntekijät. Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyi 605 vakituista ja 114 määräaikaista työntekijää, n. 43 % kaupungin kokonaishenkilöstömäärästä.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi talousarviossa määritellyjä painopisteitä päästiin toteuttamaan edellisvuotta enemmän vaikka koronapandemiatilanne jatkui edelleen. Sivistystoimessa toteutettiin syksyllä Yhdessä uuteen -hanke, jonka tavoitteena oli yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Hankkeen aikana rakennettiin suunnitelma tulevasta hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Hankkeen jatkoksi on tulossa Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto -koulutus, joka suunnataan koko kaupungin henkilöstölle. Varhaiskasvatuksessa pilotoitiin korvaavan työn mallia ja perusopetuksessa pilotoitiin Mielen hyvinvointi -hanketta. Lisäksi esihenkilöitä koulutettiin valmentavan johtamisen teemoihin.

Vuoden lopussa käynnistettiin henkilöstösuunnitelman päivittäminen, jossa erityisesti tarkastellaan hyvinvointialueuudistuksen vaikutusta kaupungin toimintaan ja henkilöstöön sekä kartoitetaan osaamisen kehittämistarpeet vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksia.

1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ

Sastamalan kaupungin henkilöstöpolitiikka perustuu kaupungin strategiaan. Sastamalan kaupunki on veto-voimainen työnantaja, joka kantaa vastuun työntekijöistä ja turvallisesta työympäristöstä. Kaupunki edistää työhyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta. Osaava ja vastuullinen esimiestyö ja johtaminen tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Hyvinvoiva työyhteisö muodostuu luomalla yhdessä toimivat rakenteet ja yhteistyömallit, takaamalla riittävät resurssit ja lisäämällä yli toimialan tehtävää yhteistyötä. Henkilöstöä kannustetaan oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen, työn sisältöjen uudistamiseen ja monipuoliseen kouluttautumiseen. Samalla kehitetään kannustavaa palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää ja mahdollistetaan työ- ja vapaa-ajanyhteensovittaminen.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämisellä onnistutaan kaupungin palvelutuotannon järjestämisessä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisessa.

Suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä voidaan vaikuttaa henkilöstön motivaatioon, työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Henkilöstön monipuolisella osaamisella ja taidolla ottaa joustavasti vastaan uudistuvia ja muuttuvia työtehtäviä, selvittää tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi painopisteenä strategiakautena on työnantajakuvan kirkastaminen ja

vetovoiman parantaminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen, muutosjohtaminen, esimiestyön tukeminen ja kehittäminen sekä osaamisen ja toimintojen kehittäminen tulevaisuuden vaatimuksien mukaiseksi

Talousarviossa määritellyt painopisteitä päästiin toteuttamaan edellisvuotta enemmän, vaikka koronapandemiatilanne jatkui edelleen. Sivistystoimessa toteutettiin syksyllä Yhdessä uuteen -hanke, jonka tavoitteena oli yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Hankkeen aikana rakennettiin suunnitelma tulevasta hyvinvointialuemuutoksen jälkeen. Hankkeen jatkoksi on tulossa Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto -koulutus, joka suunnataan koko kaupungin henkilöstölle. Varhaiskasvatuksessa pilotoitiin korvaavan työn mallia ja perusopetuksessa pilotoitiin Mielen hyvinvointi -hanketta. Lisäksi esihenkilöitä koulutettiin valmentava johtamisen teemoihin.

Vuoden lopussa käynnistettiin henkilöstösuunnitelman päivittäminen, jossa erityisesti tarkastellaan hyvinvointialueuudistuksen vaikutusta kaupungin toimintaan ja henkilöstöön sekä kartoitetaan osaamisen kehittämistarpeet vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksia.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne työntekijät, jotka eivät ole aktiivisuudessa, mutta heidän palvelussuhteensa ovat voimassa.

Sastamalan kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palvelussuhteessa oli vuoden viimeisenä päivänä 1656 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisia oli 1306 (79%) ja määräaikaisia 350 (21 %). Henkilöstöstä naisia oli 83,5 % ja miehiä 16,5 %.

Palvelussuhteiden määrä 31.12.2022 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	213	1093	1306	1295	0,8
Määräaikaiset	60	290	350	391	-10,5
- joista työllistettyjä	6	3	9	10	-10,0
- joista oppisopimussuhteisia	3	19	22	15	46,7
Yhteensä	273	1383	1656	1686	-1,8

Henkilöstön määrä toimialoittain 2021-2022:

	31.12.2021			31.12.2022		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	46	12	58	42	10	52
Sivistystoimi	456	150	606	455	164	619
Tekninen toimi	190	34	224	183	28	211
- sis. Lomatoiminta	132	28	160	129	23	152
Sosiaali- ja terveystoimi	590	195	785	613	147	760
Sastamalan Vesi	13	0	13	13	1	14
KAIKKI YHTEENSÄ	1295	391	1686	1306	350	1656

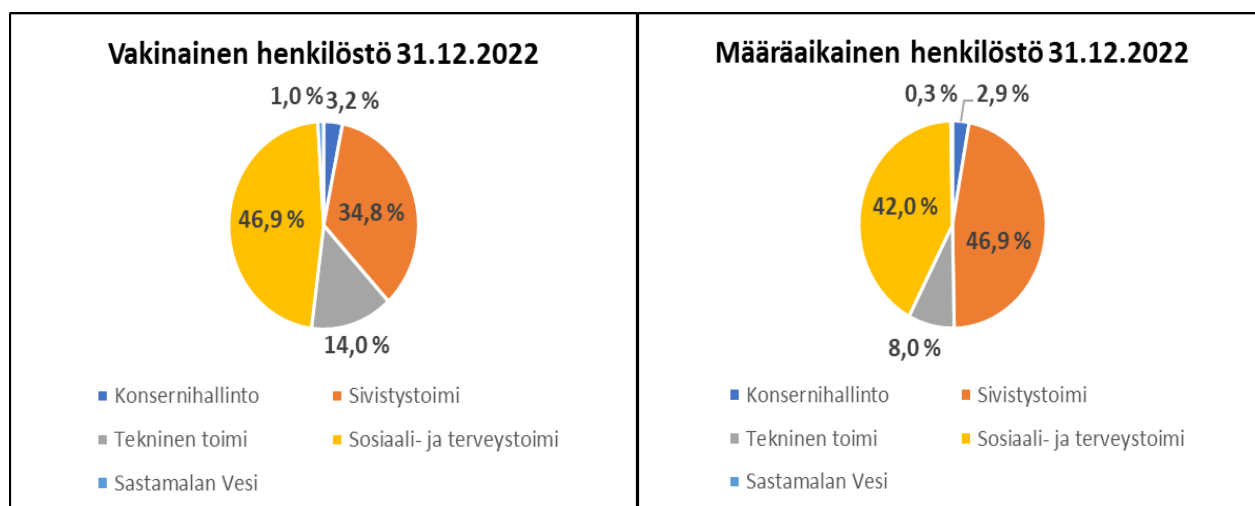
Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 11 henkilöllä eli 0,8% mutta kokonaishenkilöstömäärä väheni 30 henkilöllä eli -1,8%. Varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen perustettiin tai vakinaistettiin 11 vakinaista vakanssia. Ikäihmisten asumispalveluihin ja vammaispalveluihin perustettiin 21 vakituista vakanssia vuoden 2021 lopussa ja kevään 2022 aikana. Varsinkin hoitohenkilöstön saatavuusongelman vuoksi kaikkia avoimia vakituisia vakansseja ei saatu täytettyä.

Vuokratyövoimaa käytettiin perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkälääkäreiden vajetta sekä sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa.

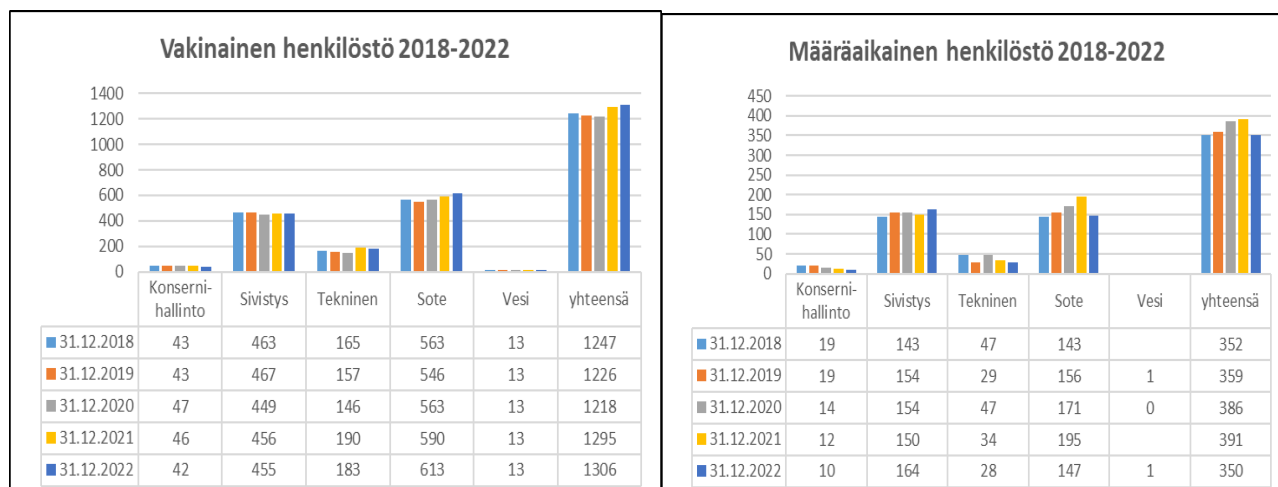
Määräaikaisissa palvelussuhteissa oli yhteensä 350 henkilöä, joista työllistettyjä oli 9 henkilöä ja oppisopimuskoulutuksessa 22 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli vuoden lopussa 41 henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee tarpeen mukaan sekä kausiluontoisesti riippuen mm. lukuvuoden kulusta ja vuodenajasta.

Henkilöstömäärä 31.12.2022 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakinaiset/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

TOIMIALAT	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa-aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	40	2	42	4,8	9	1	12	8,3	49	3	52
Sivistystoimi	408	47	455	10,3	115	49	150	32,7	523	96	619
Tekninen toimi	125	58	183	31,7	13	15	34	44,1	138	73	211
-sis.Lomituspalvelut	76	53	129	41,1	8	15	28	53,6	84	68	152
Sosiaali- ja terveystoimi	520	93	613	15,2	112	35	195	17,9	632	128	760
- sis. Ympäristöterveydenhuolto	17	1	18	5,6	3		3		20	1	21
Sastamalan Vesi	13		13		1				14	0	14
KAIKKI YHTEENSÄ	1106	200	1306	15,3	250	100	391	25,6	1356	300	1656



Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kehitys toimialoittain ja liikelaitoksittain 2018-2022



Pirkanmaan hyvinvointialueuudistuksen vaikutus kaupungin henkilöstömäärään:

	31.12.2022			Pirhaan siirtyneet			Sastamala 1.1.2023		
	vak	mä	yhteensä	vak	mä	yhteensä	vak	mä	yhteensä
Konsernihallinto	42	10	52	1		1	58	13	71
- sis. Ympäristöterveydenhuolto							16	3	19
Sivistystoimi	455	164	619	8	1	9	447	163	610
Tekninen toimi	183	28	211				183	28	211
- sis. Lomatoiminta	129	23	152				129	23	152
Sosiaali- ja terveystoimi	613	147	760	596	113	709			
- sis. Ympäristöterveydenhuolto	16	3	19						
Sastamalan Vesi	13	1	14				13	1	14
KAIKKI YHTEENSÄ	1306	350	1656	605	114	719	701	205	906

Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyi sosiaali- ja terveystoimi lukuun ottamatta ympäristöterveydenhuoltoa, oppilashuollon kuraattori- ja psykologipalvelut sekä kuntouttava työtoiminta. Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle 46,3 %. Ympäristöterveydenhuolto siirtyy vuoden 2023 alusta omana vastuualueena Konsernihallintoon.

2.2. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuode aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä.

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden/tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskentelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessa oloapäivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos% ed. vuodesta
Konsernihallinto	41,22	5,26	7,22	53,70	58,48	-4,78	-8,2
Sivistystoimi	389,85	184,24		574,09	554,61	19,48	3,5
Tekninen toimi	153,16	41,83	5,55	200,54	211,63	-11,09	-5,2
Sosiaali- ja terveystoimi	515,37	160,83	0,07	676,27	674,02	2,25	0,3
Sastamalan Vesi	12,98	0,77		13,75	13,62	0,13	1,0
Yhteensä	1112,58	392,93	12,84	1518,35	1512,36	5,99	0,4
Vuonna 2021	1109,47	392,35	10,54	1512,36			
Vuonna 2020	1065,81	345,09	9,39	1420,29			
Vuonna 2019	1083,26	341,08	15,92	1440,26			

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää henkilötyövuosina kertyi henkilötyövuosia 1518,35, joka on 0,4 % enemmän kuin vuonna 2021.

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisen päivän tilanne, jossa on mukana kaikki voimassa olevat palvelussuhteet riippumatta varsinaisesta työssäolosta tai työpanoksen määrästä. Henkilötyövuoteen lasketaan todellinen työpanos tehdyn työajan suhteessa eli huomioon otetaan erilaisilla vapailta olevat työntekijät sekä osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Taulukosta selviää toimialoittain henkilöstömäärät ja henkityövuodet sekä niiden muutokset.

Toimiala	Henkilöstömäärä 2021	Henkilöstömäärä 2022	Muutos%	Htv 2021	Htv 2022	Muutos%
Konsernihallinto	58	52	-10,3	58,48	53,70	-8,2
Sivistystoimi	606	619	2,1	554,61	574,09	3,5
Tekninen toimi	224	211	-5,8	211,63	200,54	-5,2
Sosiaali- ja terveystoimi	785	760	-3,2	674,02	676,27	0,3
Sastamalan Vesi	13	14	7,7	13,62	13,75	1,0
Yhteensä	1686	1656	-1,8	1512,36	1518,35	0,4

Kokonaishenkilöstömäärä väheni 30 henkilöllä eli 1,8 %. Henkilötyövuodet lisääntyivät 5,99 eli 0,4 %. Henkilötyövuosien muutos vaihteli toimialoittain mutta erityisesti sivistystoimessa määräaikaisen henkilöstön lisääntyneen tarpeen aiheutti koronapandemiasta johtuvat poissaolot sekä perusopetuksessa maahanmuuttajaoppilaiden opetusjärjestelyt.

Sosiaali- ja terveystoimen lyhytaikaisiin (alle 3 kk) sijaisuuksiin on Sarastia rekryltä ostettu hoitohenkilöstön työpanosta n. 32 000 tuntia (v. 2021 n. 37 000), joka on henkilötyövuosiksi muutettuna n. 17 htv (v. 2021 n. 19). Lisäksi työpanosta on ostettu kiirevastaanoton lääkäripalveluihin sekä hammaslääkäripalveluihin.

2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Koko henkilöstön määrä 31.12.2022 sukupuolen mukaan oli seuraava

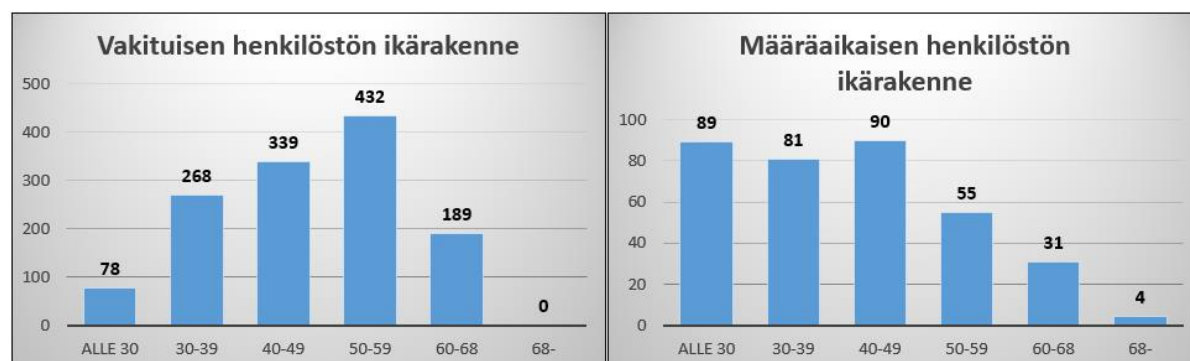
	Naiset			Miehet			Yht.			
	vak.	määräaik.	yht.	% osuus toimialan henkilöstöstä	vak.	määräaik.			yht.	% osuus toimialan henkilöstöstä
Konsernihallinto	28	4	32	61,5	14	6	20	38,5	52	
Sivistystoimi	384	144	528	85,3	71	20	91	14,7	619	
Tekninen toimi	100	14	114	54,0	83	14	97	46,0	211	
Sosiaali- ja terveystoimi	578	128	706	92,9	35	19	54	7,1	760	
Sastamalan Vesi	3	3	6	21,4	10	1	11	78,6	14	
Yhteensä	1093	290	1383		213	60	273		1656	
naisten ja miesten %-osuudet koko henkilöstömäärästä				83,5				16,5		

Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan, vakinaiset ja määräaikaiset

Sukupuoli	VAKIN.	M-AIK.
naiset	1093	290
miehet	213	60

Naisten osuus koko kaupungin henkilöstömäärästä on 83,5 % (v. 2021 83,3 %) ja miesten osuus 16,5 % (v. 2021 16,7 %).

2.4. Henkilöstön ikärakenne



Vakituisesta henkilöstöstä 33,1 % (v. 2021 34,0 %) sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 6,0 % (v. 2021 5,2 %) ja 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus on 14,5 % (v. 2021 14,9 %). Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotiaita tai sitä vanhempia on 47,6 % (v. 2021 48,9 %).

2.5. Henkilöstön keski-ikä

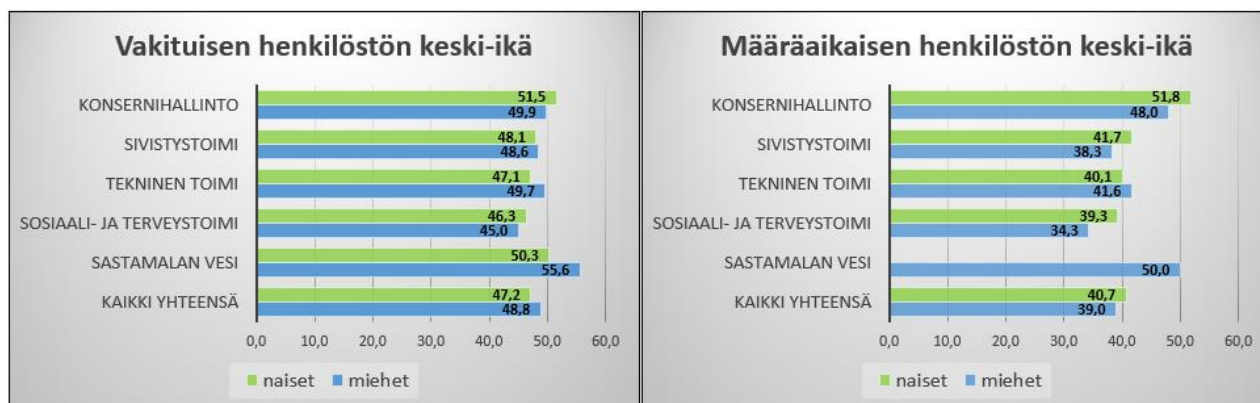
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 47,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja miesten 48,8 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 40,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 40,7 vuotta ja miesten 39,0 vuotta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2022 tilanteessa:

Vakinaiset

Määräaikaiset

Toimiala	yhteensä		2022	yhteensä 2021	Toimiala	yhteensä		2022	yhteensä 2021
	naiset	miehet				naiset	miehet		
Kaikki yhteensä	47,2	48,8	47,4	47,8	Kaikki yhteensä	40,7	39,0	40,4	38,4
Sastamalan Vesi	50,3	55,6	54,4	53,4	Sastamalan Vesi		50,0	50,0	
Sosiaali- ja terveystoimi	46,3	45,0	46,3	46,9	Sosiaali- ja terveystoimi	39,3	34,3	38,7	38,0
Tekninen toimi	47,1	49,7	48,3	48,1	Tekninen toimi	40,1	41,6	40,9	36,7
Sivistystoimi	48,1	48,6	48,2	48,2	Sivistystoimi	41,7	38,3	41,2	38,4
Konsernihallinto	51,5	49,9	50,9	51,5	Konsernihallinto	51,8	48,0	49,5	50,9



2.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2022 aikana 178 vakituista henkilöä (ei sis. hyvinvointialueelle siirtyneitä), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi 38 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä, irtisanoutui 88 henkilöä, palvelussuhde päätettiin 12 henkilöltä ja muilla syillä palvelussuhde päättyi 34 henkilöllä.

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on tullut uusia vakituksia työntekijöitä 186 henkilöä.

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Vaihtuvuus %	Päättyneet vakituiset palvelussuhteet, ei sis. Pirhalla siirtyneitä	Vaihtuvuus %	Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyneet	Vakituisen henkilöstö 31.12.2021
Konsernihallinto	3	6,5	6	13,0	1	46
Sivistystoimi	42	9,2	42	9,2	8	456
Tekninen toimi ja Vesi sis. Lomatoiminta	11	5,4	12	5,9		203
Sosiaali- ja terveystoimi	9	6,8	10	7,6		132
Sosiaali- ja terveystoimi	130	22,0	118	20,0	596	590
Yhteensä	186	14,4	178	13,7	605	1295

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan nimikkeet, pätevyysvaatimukset ja tehtävät ovat sukupuolineutraaleja. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä muut syrjintää kieltävät säädökset ote-

taan huomioon haastatteluun kutsuttaessa ja palvelussuhteeseen valittaessa. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Seurattavana mittarina käytetään sukupuolijakaumaa rekrytoituista henkilöistä.

Vakinaiset rekrytoidut sukupuolen mukaan:



2.7. Henkilöstö sopimusaloittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2022:

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2022
SOTE-sopimus	560	126	686	41,4
KVTES	363	132	495	29,9
Opetusala	260	68	328	19,8
Lääkärit	44	13	57	3,4
Tekniset	51	7	58	3,5
Tuntipalkkaiset	28	3	31	1,9
Ei työehtosopimusta	0	1	1	0,1
Yhteensä	1306	350	1656	100,0

Vuoden 2022 lopussa Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen piirissä työskenteli 41,4 % henkilöstöstä. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 29,9 % ja Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 19,8 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla työskenteli selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat lähihoitaja (301) ja maatalouslomittaja (142). Viidellätoista yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus on 65,7 % kaupungin henkilöstöstä. Yhteensä kaupungilla oli käytössä 240 tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
Lähihoitaja	290	11	301	18,2
Maatalouslomittaja	98	44	142	8,6
Sairaanhoitaja	128	6	134	8,1
Lastenhoitaja	85	0	85	5,1
Luokanopettaja	60	10	70	4,2
Koulunkäynninohjaaja	63	7	70	4,2
Varhaiskasvatuksen opettaja	55	0	55	3,3
Lehtori	37	16	53	3,2
Terveyskeskuslääkäri	21	14	35	2,1
Palvelusihteeri	32	1	33	2,0
Terveystenhoitaja	30	0	30	1,8
Perhepäivähoitaja	26	0	26	1,6
Hammashoitaja	21	0	21	1,3
Fysioterapeutti	14	4	18	1,1
Tuntiopettaja (sivutoiminen)	11	4	15	0,9

2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	18	4,3	34	2,8	52
Sivistystoimi	268	63,5	351	28,4	619
Tekninen toimi	16	3,8	195	15,8	211
Sosiaali- ja terveystoimi	118	28,0	642	52,0	760
Sastamalan Vesi	2	0,5	12	1,0	14
yhteensä	422	100,0	1234	100,0	1656
%-osuus	25,5		74,5		100

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 74,5 % ja virkasuhteisia 25,5 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.10. Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi) ja Sastamalan Vuokratalot Oy.

Kaupungin konserniohjeen mukaan kaupunkikonsernissa noudatetaan kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja tavoitteita. Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan konsernin sisäiset työmarkkinat.

Konsernin henkilöstömäärä 31.12 tilanteessa:

	31.12.2021			31.12.2022		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	46	12	58	42	10	52
Sivistystoimi	456	150	606	455	164	619
Tekninen toimi	190	34	224	183	28	211
Sosiaali- ja terveystoimi	590	195	785	613	147	760
Sastamalan Vesi	13		13	13	1	14
KAUPUNKI YHTEENSÄ	1295	391	1686	1306	350	1656
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	159	14	173	162	14	176
Sastamalan Lämpö	2		2	2		2
Vuokrataloyhtiö	7		7	6		6
KONSERNI YHTEENSÄ	1463	405	1868	1476	364	1840

Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelujen henkilöstötarve lisääntyi, kun yhtiön tuottamia palveluita laajennettiin ikäihmisten asumispalveluissa. Keskustan päiväkodin sulkeminen vuonna 2022 puolestaan vähensi henkilöstötarvetta. Muutos oli yhteensä noin kolme henkilötyövuotta. Vuoden 2023 aikana ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia henkilöstömäärässä. Talouden sopeuttamistoimien seurauksena tavoitteena on toiminnan tehostaminen n. 2 – 4 henkilötyövuodella vuosien 2023-2024 aikana. Mikäli palvelut laajenevat lähikuntiin tai hyvinvointialueella, tarvitaan lisää henkilöresurssia tuottamaan uusia palveluita. Osaavasta työvoimasta on pulaa Servin toimialalla koko Suomen alueella, mikä on haaste tulevinä vuosina eläköitymisen kiihtyessä.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1. Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2022 yhteensä n. 79,4 milj.euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisestä vuodesta n. 1,3 milj. euroa eli 1,7 %.

	Henkilöstökulut 2021,		Henkilöstökulut 2022,		Muutos 1000 €	Muutos% 2021-2022
	1000 €	%-osuus	1000 €	%-osuus		
Konsernihallinto	3 602	4,6	3 377	4,3	-225	-6,2
Sivistystoimi	27 701	35,5	28 907	36,4	1206	4,4
Tekninen toimi, ilman Lomituspalveluja	3 292	4,2	3 188	4,0	-104	-3,2
Lomituspalvelut	6 545	8,4	6 284	7,9	-261	-4,0
Sosiaali- ja terveystoimi	36 143	46,3	36 828	46,4	685	1,9
Sastamalan Vesi	750	1,0	782	1,0	32	4,3
kaikki yhteensä	78 033		79366		1333	1,7
osuus ulkoisista toimintamenoista, %	40,5		40,3			

Henkilöstömenoja kasvatti virka- ja työehtosopimukseen sisältyneet yleiskorotukset sopimusalaan riippuen 1.6.2022 alkaen 2,0-2,58 % ja 1.10.2022 alkaen 0,50 %. Sivistystoimessa henkilöstömenoja kasvatti varhaiskasvatuksen lisäryhmien perustamiset sekä perusopetuksen valmistavan opetuksen lisääntyminen ja oppilaiden tuen tarpeiden kasvu. Sivistystoimessa ja sosiaali- ja terveystoimessa erityisesti koronapandemiasta johtuvat sairauspoissaolot aiheuttivat sijaismäärärahojen kasvua. Konsernihallinnossa ja lomituspalveluissa henkilöstömenoihin vaikutti henkilöstömäärän väheneminen. Lisäksi henkilöstömenoja kasvatti sivistystoimen ja sosiaali- ja terveystoimen uudet vakanssit. Sisäisenä toimintamuutoksena toteutettiin liikuntapaikkojen hoidon ja henkilöstön siirto teknisestä toimesta sivistystoimeen, joka vaikutti toimialojen henkilöstökuluihin.

Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 2,6 milj. euroa, keskimäärin 1572 €/työntekijä. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 109 työntekijää ja lomarahasäästöä kertyi n. 155 000 €.

Vuokratyövoimaa käytettiin perusterveydenhuollon päivystyksessä ja hammashuollossa korvaamaan virkälääkäreiden vajetta sekä sotesin hoitohenkilöstön lyhytaikaisissa (alle 3 kk) sijaisuuksissa. Vuonna 2022 kustannukset olivat lääkäreiden osalta 0,6 milj. euroa (v. 2021 0,6) ja hoitohenkilöstön sijaisuuksien osalta 1,6 milj. euroa (v. 2021 1,2) eli yhteensä 2,2 milj. euroa (v. 2021 1,8 milj. euroa).

4. POISSAOLOT

4.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot *kalenteripäivinä*:

Toimiala	Sairauspoissaolot					Tapaturmapoissaolot	
	2021	kpv/koko henkilöstö 2021	2022	kpv/koko henkilöstö 2022	sairaus- poissa-olo %	2021 kpv	2022 kpv
Konsernihallinto	351	6,1	614	11,8	4,4	1	13
Sivistystoimi	9436	15,6	12268	19,8	7,5	113	214
Tekninen toimi	4268	19,1	4791	22,7	8,7	648	1175
- siitä Lomituspalvelut	3040	19,0	3780	24,9	11,4	630	1154
Sosiaali- ja terveystoimi	17994	22,9	19102	25,1	10,2	257	256
Sastamalan Vesi	162	12,5	290	20,7	8,3	0	0
Sastamala yhteensä	32211	19,1	37065	22,4	8,8	1019	1658
%-muutos ed. vuoteen henkilöstömäärä 31.12.	1686		1656				
henkilöstömäärän %-muutos	5,1		-1,8				
Kpv/koko henkilöstö	19,1		22,4			0,60	1,00
Kpv/henkilötyövuosi	21,3		24,4			0,67	1,09
Sairauspoissaolo%	7,7		8,8				

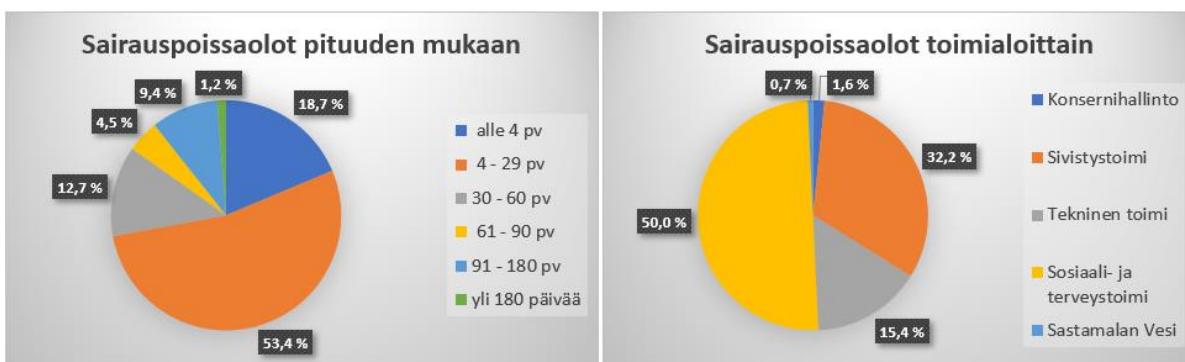
Sairauspoissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolo-prosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 37 065 kalenteripäivää, jossa on lisäystä edelliseen vuoteen 15,1 %. Sairauspoissaolot olivat 22,4 kpv työntekijää kohden ja 24,4 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti oli 8,9.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 1658 kalenteripäivää (1 kpv/ työntekijä). Työ- ja työmatkatapaturmapoissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta 62,7 %.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot pituuden mukaan:

	Konsernihallinto	Sivistystoimi	Tekninen toimi	Sosiaali- ja terveystoimi	Sastamalan Vesi	yhteensä	%-osuus
alle 4 pv	125	2865	736	3478	30	7234	18,7
4 - 29 pv	379	7207	2757	10280	60	20683	53,4
30 - 60 pv	30	909	1256	2661	70	4926	12,7
61 - 90 pv	0	581	352	812	0	1745	4,5
91 - 180 pv	93	920	865	1644	130	3652	9,4
yli 180 päivää	0	0	0	483	0	483	1,2
yhteensä	627	12482	5966	19358	290	38723	100,0



Sairauspoissaoloista 1-3 päivän poissaoloja oli yhteensä 7234 kalenteripäivää, 18,7 % kokonaismäärästä. 4-29 päivän sairauspoissaoloja on kokonaismäärästä selkeästi eniten, yhteensä 20 683 kalenteripäivää ja 53,4 %. Kokonaismäärä edellisuudesta kasvoi merkittävästi. Yli 60 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 5880 kalenteripäivää, 15,1 % kokonaismäärästä. Pitkien sairauspoissaolojen kokonaismäärä suhteessa edelliseen vuoteen (18,3 %) kääntyi laskuun.

Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vuonna 2022 merkittävää kasvua. Pitkittyneen koronaepidemian kuormitus ja sen vaikutus työkykyyn oli edelleen selkeästi nähtävissä. Sairauspoissaolojen kehitystä on seurattu aktiivisesti ja toimenpiteitä työkyvyn tueksi on toteutettu niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

4.2. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä:

koko henkilöstö	Työmatka						Vuorot-			Loma-		Yhteensä
	Sairaus	Työtapa- turma	tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Opinto- vapaa	telu- vapaa	Kuntou- tus	Vuosi- loma	raha- vapaa	Muut	
Konsernihallinto	614	13	0	638	7	184	0	0	2279	74	468	4 277
Sivistystoimi	12268	156	58	6092	718	2489	428	204	13470	505	15504	51892
Tekninen toimi	4791	1136	39	1821	61	1523	211	560	6743	548	2337	19770
Sosiaali- ja terveystoimi	19109	240	16	8427	709	3915	701	329	28175	462	10710	72793
Sastamalan Vesi	290	0	0	0	0	0	0	0	416	13	3	722
yhteensä	37 072	1545	113	16978	1495	8111	1340	1093	51083	1602	29 022	149454
%-osuus	24,8	1,0	0,1	11,4	1,0	5,4	0,9	0,7	34,2	1,1	19,4	100,0
naiset	33 466	1 231	106	16 861	1 391	7 493	1 034	688	44 463	1 195	26 316	134244
%-osuus päivistä	90,3	79,7	93,8	99,3	93,0	92,4	77,2	62,9	87,0	74,6	90,7	
miehet	3 606	314	7	117	104	618	306	405	6 620	407	2 706	15210
%-osuus päivistä	9,7	20,3	6,2	0,7	7,0	7,6	22,8	37,1	13,0	25,4	9,3	

Muut kohdassa on mm. säästövapaa, aktiivivapaa, palkattomat virkavapaat ja työlomat, julkinen tehtävä, ylityövapaa sekä toisen vakanssin hoito.

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 34,2 %, sairauslomien osuus 24,8 % ja perhevapaiden osuus 11,4 %.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan työnantaja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukee työssä jaksamista. Toimenpiteinä ovat mm. etätyömahdollisuus, työajan lyhentäminen ja vuorotteluvapaa. Seurattavana mittarina käytetään vuorotteluvapaan käyttö/sukupuoli sekä perhevapaiden käyttö/sukupuoli, näiden toteutuma näkyy yllä olevasta taulukosta.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä toteutetaan vuosittain laadittavan koulutus-suunnitelman perusteella. Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 151 219 euroa eli 116 euroa vaki-naisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat hen-kilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palk-kakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat sekä koulutustapahtumat (väh. 1 tunti):

	Koulutusmäärärahat		Koulutustapahtumat		
	€	€/vak. työntekijä	naiset	miehet	yht.
Konsernihallinto	14 574	347	31	4	35
Sivistystoimi	59 266	130	1 065	157	1 222
Tekninen toimi	60 377	330	152	71	223
Sosiaali- ja terveystoimi	17 002	28	880	89	969
Sastamalan vesi				6	6
yhteensä	151 219	116	2 128	327	2 455

Työnantajan on mahdollisuus saada työntekijän koulutuksesta taloudellinen kannuste. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Koulutuskorvauksen saa enintään kolmelta 6 tunnin koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on ennakoon laadittu koulutussuunnitelma ja koulutuksen sisältyminen laadittuun suunnitelmaan. Koulutuskorvauksen määrä on koulutuspäivää kohden 10 % keskimääräisestä päiväpalkasta

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 1450 (v. 2021 1252) ja koulutuskorvausta haetiin n. 30 100 euroa (v. 2021 n. 25 300 euroa).

Opintovapaalla oli vuoden aikana 66 työntekijää (v. 2021 58) ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 8111 ka-lenteripäivää (v. 2021 6379).

6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63-68 vuoden ikäisenä tai henkilökohtaisessa eläkeiässä. Kuntien eläkelain (KuEL) piiriin kuuluu valtaosa kuntien työntekijöistä. Opettajista KuEL:n piiriin kuuluvat ne lukion ja peruskoulun opettajat, jotka ovat syntyneet 1970 tai sen jälkeen ja joiden työsuhte on alkanut 1999 tai sen jälkeen. Muut lukion ja peruskoulun opettajat kuuluvat valtion eläkelain piiriin (VaEL). Valtion eläkelain piiriin kuuluvilla opettajilla on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle 60 vuoden iässä.

Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 37 henkilöä 2,8 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet:

	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2021	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä	Vanhuus- eläkkeelle siirtyneet 2022	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä
Konsernihallinto	5	64,8	10,9	3	65,6	7,1
Sivistystoimi	10	63,6	2,2	13	63,9	2,9
Tekninen toimi ja Vesi	6	65,0	3,0	4	64,3	2,0
Sosiaali- ja terveystoimi	16	64,4	2,7	17	65,0	2,8
yhteensä	37	64,3	2,9	37	64,6	2,8

6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuoden 2022 aikana eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneitä työntekijöitä oli yhteensä 36 henkilöä eli 2,2 % koko henkilöstöstä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 6 työntekijää (v. 2021 11 työntekijää), joiden keski-ikä oli 54,7 vuotta (v.2021 60,9 vuotta). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 12 työntekijää (v.2021 15 työntekijää), joiden keski-ikä oli 58,3 vuotta (v.2021 59,5 vuotta). Kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi v.2021 10 työntekijää, joiden keski-ikä oli 49,5 vuotta. Osa-aikaiselle kuntoutustuelle eli määräaikaiselle osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana 7 työntekijää (v.2021 5 työntekijää), joiden keski-ikä oli 52,1 vuotta (v.2021 55,5 vuotta). Kuntoutustuelle siirtyviin ja mahdollisimman pikaiseen työhön paluuseen voidaan vaikuttaa työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemistoimenpiteillä, esim. tehtäväkohtaisilla järjestelyillä, kevenneillä työnkuvalta tai osa-aikatyöratkaisulla. Tärkeää on riittävän varhain tehtävät toimenpiteet työkyvyn tueksi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet:

	lukumäärä	% koko henkilöstö- määrästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	36	2,2 %	53,9
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	12	0,7 %	58,3
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	6	0,4 %	54,7
osa-aikaiselle kuntoutustuelle siirtyneitä	7	0,4 %	52,1
kuntoutustuelle siirtyneitä	10	0,6 %	49,5

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

7.1. Yhteistyötoimikunta

Sastamalan kaupungilla on ”Yhteistoimintaohjeet Sastamalan kaupungin ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta” yhteistoimintamenettelylain mukaisesti. Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on 17 jäsentä, joista 7 edustaa työnantajaa ja 10 henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 8 kertaa käsitellen normaalien talous- ja henkilöstöasioiden lisäksi mm. koronaviruspandemian vaikutuksia henkilöstöön ja toimintaan sekä Pirkanmaan hyvinvointialueen valmistelua.

7.2. Työsuojelutoimikunta

Sastamalan kaupungin yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana.

Työsuojelijaosto ja sisäilmatyöryhmä

Yhteistyötoimikunnan jaostona toimii työsuojelijaosto, jonka tehtävänä on valmistella työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojelijaostoon kuuluu 10 jäsentä, jotka ovat: henkilöstöjaoston puheenjohtaja, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäälliköt ja neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustaja tai näiden henkilöiden varahenkilöt. Jaosto voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Työsuojelijaosto toimii lisäksi Sastamalan kaupungin sisäilmatyöryhmänä. Tällöin jaostoon kuuluvat edellä mainittujen lisäksi Tilakeskuksen edustaja, ympäristöterveydenhuollon edustaja ja henkilöstön edustaja työpaikasta/työpisteestä, jossa on sisäilmaongelma sekä tilanteen mukaan muita asiantuntijoita. Sisäilmatyöryhmä kokoontui vuonna 2022 kaksi kertaa.

Työsuojeluorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2022:

Tehtävä	Toimihenkilöiden edustaja	Työntekijöiden edustaja: sivistys	Työntekijöiden edustaja: muu Sastamala	Työntekijöiden edustaja: Sotesi
Varsinainen valtuutettu	Suvi Isosävi	Anssi Järvinen	Teresie Mäkinen	Katja Nurminen
I varavaltuutettu	Jouni Kankaanpää		Juha Intonen	Teija Saarimaa
II varavaltuutettu			Janne Savia	

Työsuojelupäälliköt:

Risto Ekonen

Juha Marttila 1.8.2022 alkaen

Merja Pirkkalaniemi (lomatoiminta)

7.3. Työsuojelutarkastukset

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) Työsuojelun vastuualue on Sastamalan kaupungin lakisääteinen työsuojeluviranomainen ja tekee työpaikkojen tarkastuksia suunnitelmansa mukaisesti. Vuoden 2022 aikana AVI:n toimesta tehtiin yksi työsuojelutarkastus.

7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä yhteensä 14 kpl (Asumispalveluyksiköt Rauhankoti ja Jussinkoti, kotihoito Kiiikka-Keikyä, kouluterveydenhuolto, Muistolan koulu, Mouhijärven yhtenäiskoulu, sivistyspalveluiden hallinto, Muistolan esikoulu, Häijään päiväkot, Karkun esikoulu, nuorisopalvelut, lomituspalveluiden hallinto, kahden lomituspalvelualueen työpaikkaselvitys). Lisäksi tehtiin työterveysfysioterapeutin suorittamia ergonomiohjauksia.

Covid 19 -pandemia rajoitti edelleen työpaikkaselvitysten tekoa. Tärkeänä asiana työpaikkaselvityksissä oli edelleen työhyvinvoinnin edistäminen sekä riskien arvioinnin päivittäminen. Arviointi tehdään kuuden eri vaara- tai haittatekijän näkökulmasta, joita ovat: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallinta ja toimintatavat, kemialliset vaaratekijät ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Tämä tarkoittaa jokaisen työyksikön

oman arvioinnin perusteella tehtävää työpaikan riskien kirjausta, arviointia, toimenpiteitä, vastuutahoa ja aikataulua tarvittaville toimenpiteille. Työsuojeluvalluudet antavat asiantuntija-apua riskien arvioinnissa ja Turva-Arvi -ohjelman käytössä.

Tärkeä osa työsuojeluorganisaation toimintaa on osallistuminen sisäilmatyöryhmän kokouksiin ja käynteihin kohteessa paikan päällä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui kaksi kertaa vuonna 2022. Kokouksissa käsitellään eri kiinteistöjen sisäilmaongelmiin liittyviä asioita ja tehdään ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

8. TYÖHYVINVOINTI

Vuonna 2022 edelleen jatkunut COVID19-pandemia korosti työhyvinvoinnin merkitystä. Korona-ajan kuormitus näkyi paitsi sairauspoissaolojen lisääntymisenä, myös työssä jaksamisen haasteina. Korona-ajan kuormitus on vaihdellut suuresti toimialoittain ja työntekijäryhmittäin ja kuormitus näkyi vuonna 2022 erityisesti varhaiskasvatuksessa. Työnantajan toimesta työssä jaksamisesta on pyritty tukemaan sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Esimerkkejä tästä ovat muun muassa korvaavan työn mallin pilotointi varhaiskasvatuksessa, sivistyspalveluissa yhdessä Tamoroa Oy:n kanssa toteutettu Yhdessä uuteen -hanke sivistyspalveluiden noustessa henkilöstämäärältään Sastamalan kaupungin suurimmaksi toimialaksi hyvinvointialueuudistuksen myötä sekä perusopetuksessa pilotoitu Mielen hyvinvointi -hanke yhteistyössä Tukitalo Ry:n kanssa. Lisäksi esihenkilöitä on koulutettu muun muassa valmentavan johtamisen teemoihin. Henkilökuntaa on kannustettu palautumaan työstä muun muassa liikunta- ja kulttuurihaasteilla.

Helmikuussa 2022 toteutettiin neljännen kerran koko henkilöstölle suunnattu korona-ajan työhyvinvointikysely. Kyselyllä haluttiin saada tietoa niin henkilökunnan jaksamisesta, myös niistä käytänteistä ja toimenpiteistä, joita henkilökunta odottaa työnantajan toteuttavan jaksamisensa tukemiseksi niin pandemia-aikana kuin sen jälkeen. Kysely tuotti arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä ja kyselyn tuloksia on hyödynnetty laajasti suunniteltaessa toimenpiteitä, koulutuksia sekä jaksamisen tukea. Akuutin pandemiatilanteen hellitettyä vuoden 2022 aikana, korona-ajan työhyvinvointikyselyn toistamiselle loppuvuodesta 2022 ei ollut tarvetta.

8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen

Työkyvyn tukemisen ja työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Sastamalan kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen malli, jonka avulla ennakoidaan ja ehkäistään työkyvyttömyydestä johtuvia ongelmia ja kustannuksia. Aktiivisen tuen mallissa on kuvattu eri toimijoiden roolit työkyvyn tukemiseksi ja vastuutettu esihenkilöitä käymään tarvittavat keskustelut sekä käynnistämään riittävät toimenpiteet osatyökykyisten tukemiseksi.

Vuonna 2022 pilotoitiin korvaavan työn mallia varhaiskasvatuksessa. Korvaavaa työtä voidaan tehdä tilanteessa, jossa työkyky on heikentynyt suhteessa omaan työhön, mutta työkykyä on jäljellä esimerkiksi muualla kuin lapsiryhmässä tehtäviin työtehtäviin varhaiskasvatuksessa. Korvaavan työn sisältö räätälöidään tapauskohtaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Korvaava työ on tekijälleen aina vapaaehtoista.

Korona-aika haastoi edelleen erityisesti esihenkilötyötä, jonka vuoksi esihenkilöiden työssä jaksamiseen ja osaamiseen liittyviä asioita painotettiin edelleen. Työhyvinvointikoordinaattori jalkautui yksiköihin ja yhteistyössä Kevan kanssa esihenkilöt kävivät läpi valmentavan johtamisen verkkokoulutuksen sekä koulutuskokonaisuuden päättäneen työpajaan, josta esihenkilöt kokivat saaneensa konkreettisia työkaluja esimerkiksi Aktiivisen tuen mallin mukaisten keskustelujen käymiseen.

Sastamalan kaupungille myönnettiin Kelan toimesta kolme ammattiryhmäkohtaista Kiila-kuntoutusta vuodelle 2022. KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Yläkoulun ja lukion lehtoreiden KIILA-kuntoutus alkoi toukokuussa, varhaiskasvatuksen henkilöstön KIILA-kuntoutus lokakuussa ja koulunkäynnin ohjaajien KIILA-kuntoutus marraskuussa. Kuntoutuskurssien yhteydessä toteutetaan yhteistyöpäivä, johon osallistuivat esihenkilöt, työhyvinvointikoordinaattori sekä työterveyshuolto. Kuntoutuskurssit jatkuvat edelleen vuoden 2023 puolella.

8.2. Työterveyshuolto

Sastamalan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisena sairaanhoidon.

Työterveysyhteistyön painopistealueina vuonna 2022 olivat työn terveystarpeiden hallinta, terveyden ja työkyvyn tukeminen, osatyökykyisten työssä jaksamisen tukeminen ja varhainen työkykyriskien tunnistaminen sekä työkykyjohtamisen tukeminen. Edellä mainittuja toteutettiin tiiviillä ja säännöllisellä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, ennaltaehkäisevällä toiminnalla terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten muodossa, Kiila-kuntoutusten avulla sekä esihenkilötyötä tukemalla mm. esihenkilösoittojen keinoin.

Covid-19 pandemia jatkui edelleen ja työterveyshuollossa tarjottiin henkilöstölle korona-näytteenottoa sekä mahdollisuus koronarokotuksiin.

Työterveyshuollon toimintaa 2022, Ehkäisevän työterveyshuollon toiminta

	Lääkärit	Terveydenhoitajat	Työfysioterapeutit	Työterveyspsykologit	Ravitsemusterapeutti
Työpaikkaselvitykset, h	46	169,5	92,5	6	
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, h	74	71,5	3	2,5	6
Yksilön neuvonta ja ohjauskäynnit, kpl	195	219	364	315	
Lakisääteiset terveystarkastukset, kpl	11	66	26	4	
Muut terveystarkastukset, kpl	786	192	20	11	32

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2022 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 57,5 % ja työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon osuus oli 42,5 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus laski hieman edellisestä vuodesta.

Työterveyshuollon bruttokustannukset toimialoittain ja liikelaitoksittain:

Toimiala	2020			2021			2022		
	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä
Konsernihallinto	24312	61	399	24051	58	415	15576	52	300
- kaikkia koskevat kustannukset	16769	1604	10	24759	1686	15	76219	1656	46
Sivistystoimi	332025	603	551	248412	606	410	271973	619	439
Tekninen toimi	97173	193	503	99373	224	444	108289	211	513
Sosiaali- ja terveystoimi	381960	734	520	468580	785	597	383330	760	504
Sastamalan Vesi	5176	13	398	6393	13	492	6182	14	442
Yhteensä	857415	1604	535	871568	1604	543	861569	1656	520

Työterveyshuollon kaikkia koskeviin kustannuksiin kuuluu mm. henkilöstön koronatestaukset, työterveyshuollon yhteistyöryhmän, työsuojelujaojen ja sisäilmatyöryhmän kokoukset, koulutustilaisuuksien työterveyshuollon esitykset sekä työterveyshuollon suunnitelmien ja korvaushakemusten valmistelu.

8.3. Liikunnan tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa keskimäärin kahdella ilmaisella tai tuetulla käyntikerralla kaupungin kuntosaleissa ja rantasaunoilla sekä Vinkin vapaa-aikakeskuksen käytöllä. Aiemmin liikunnan ja hyvinvoinnin tukemuotona on ollut myös kulttuuri- ja liikuntasetelit. Vuoden 2022 aikana kulttuuri- ja liikuntasetelien sijasta otettiin käyttöön 80 euron arvoinen ePassi Sportti & Kulttuuri -henkilöstöetu. Kuluneen vuoden aikana ePassi -etuutta käytti 1246 henkilöä.

Käyntimäärät tuetussa liikunnassa sekä seteleitä lunastaneiden ja ePassia käyttäneiden määrät:

	2018	2019	2020	2021	2022
Uimahallit	1427	116	3	0	0
Vinkki	2808	3122	2349	454	2021
Kuntosalit	704	695	571	238	656
Rantasaunat	345	338	265	322	386
Yhteensä	5284	4271	3188	1014	3063
Setelit lunastaneiden määrä	453	416	283	273	-
ePassia käyttäneiden määrä	-	-	-	-	1246

Työpaikat ovat voineet käyttää yhden työpäivän vuodessa henkilökunnan virkistystoimintaan. Päivä voidaan viettää myös kahtena jaksena ja se voidaan toteuttaa myös kaupungin yhteisenä tapahtumana.

Vuoden päättyessä henkilöstölle tarjottiin jouluateria, johon osallistui n. 1150 työntekijää. Hyvinvointialueelle siirtynyttä henkilöstöä muistettiin Sastamala-aiheisella läksiäislahjalla.